



A NOMEAÇÃO DE DIRIGENTES DE ESTATAIS A PARTIR DA Lei 13.303/16

THE APPOINTMENT OF STATE LEADERS FROM THE LAW 13.303 / 16

Camila Paula de Barros Gomes¹

RESUMO: O advento da Lei 13.303/16, que vem sendo denominada “Lei das Estatais” trouxe profundas mudanças para a gestão dessas entidades. Empresas públicas e sociedades de economia mista passam a adotar mecanismos de governança corporativa, com objetivo de aprimorar seus resultados. Dentre as inovações legais, destacam-se as novas regras relativas à nomeação de dirigentes, que tem o claro intuito de afastar a ingerência política nas estatais e priorizar as indicações técnicas.

Palavras-chave: empresa pública; sociedade de economia mista; dirigentes; Lei 13.303/16

ABSTRACT: The advent of Law 13303/16, which has been called the "State Law", has brought profound changes to the management of these entities. Public companies and mixed-capital companies started to adopt corporate governance mechanisms, in order to improve their results. Among the legal innovations, the new rules regarding the appointment of leaders stand out, with the clear intention of eliminating political interference in state-owned companies and prioritizing technical indications.

Keywords: public company; Mixed-capital company; Leaders; Law 13,303 / 16

¹ Mestre em Direito pelo Centro Universitário Toledo – Araçatuba/SP, Professora de direito administrativo e constitucional. Advogada.

INTRODUÇÃO

Há muito que a doutrina administrativista clamava pela regulamentação do disposto no artigo 173, §1º da Constituição Federal, segundo o qual deveria ser elaborada lei que instituísse o estatuto das empresas públicas e sociedades de economia mista. Incluídas entre as denominadas empresas estatais, essas integrantes da Administração Indireta tem como traço característico a submissão ao regime jurídico de direito privado. No entanto, por integrarem a estrutura estatal, não podem abrir mão de algumas exigências típicas do direito público, como a realização de concursos e licitações. Tais restrições levam à conclusão de que empresas públicas e sociedades de economia mista se submetem a um regime privado derogado por normas públicas e devem obedecer a um regramento que observe esse contexto.

Após mais de uma década, o dispositivo constitucional foi regulamentado com o advento da Lei 13.303/2016, que tem sido denominada “Lei de Responsabilidade das Estatais” ou apenas “Lei das Estatais”. Trata-se de um instrumento normativo amplo, que busca disciplinar de forma detalhada o regime societário, a função social, as licitações, os contratos, a aquisição e alienação de bens e a fiscalização das referidas entidades.

Há uma clara preocupação com a efetivação de melhorias na gestão das empresas públicas e das sociedades de economia mista, o que pode ser observado nas exigências implementadas na estrutura societária. Tais determinações legais deixam nítida a busca pela inserção, nas pessoas jurídicas de direito privado integrantes da Administração Pública, de técnicas já utilizadas pelas empresas do setor privado, pautadas na governança corporativa, na transparência e no controle.

Tais postulados partem da necessidade de tornar eficaz o princípio da eficiência, por meio da adoção de técnicas de boa gestão nas estatais.

1. EFICIÊNCIA NAS ESTATAIS

Princípio constitucional de observância obrigatória por todas as entidades da Administração Direta e Indireta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, a eficiência administrativa é conceito fluido e de difícil definição. Como assinala José dos

Santos Carvalho Filho (2013, p.30), o núcleo do referido princípio está pautado na produtividade e na economicidade, implicando na necessidade de se reduzir o desperdício de dinheiro público e desburocratizar procedimentos.

Maria Sylvia Zanella di Pietro (2010, p.83) lembra que dois aspectos precisam ser destacados no que tange ao princípio da eficiência. Em uma primeira análise, o agente público tem o dever de boa atuação, a fim de obter os melhores resultados possíveis. Por outro lado, a Administração Pública deve se estruturar para possibilitar um melhor rendimento.

Se todas essas considerações forem somadas, perceber-se-á que a eficiência só pode ser alcançada por meio da adoção de técnicas de boa gestão, pautadas em critérios éticos que sirvam como verdadeiros repelentes para comportamentos imorais. A história mostra, no entanto, que frequentemente são utilizadas medidas, na condução das estatais, que auxiliam no comprometimento da eficiência dessas empresas.

A própria exposição de motivos da Lei 13.303/16 aponta a existência de desvantagens para as estatais, tanto no que diz respeito à eficiência, como no que diz respeito à ética. Entre as razões, indicadas pelo próprio legislador, destacam-se as limitações nos processos de contratação, a alteração constante das diretorias, a escolha de gestores pautada em critérios que nem sempre observam a competência e os Conselhos de Administração que, quando existem, são preenchidos por critérios políticos. Reforçando essa linha de pensamento, Cláudio Sales, em 2013, publicou um artigo no Brasil Econômico apontando que os principais entraves à eficiência das estatais eram o objetivo indefinido, a indisciplina orçamentária, o uso político, a administração inepta e o processo decisório burocrático. Em outras palavras, a eficiência das estatais muitas vezes é comprometida pela utilização política que se faz dessas empresas.

Tais considerações deixam claro que implementar, de forma efetiva, a cultura da ética e da eficiência nas estatais é imperativo. Tome-se, por exemplo, a triste situação vivida pela Petrobrás, sociedade de economia mista que viu funcionários de seu alto escalão envolverem-se em um escândalo de corrupção que pode ter acarretado à empresa um prejuízo estimado de R\$ 42 bilhões (PORTAL G1, 2017).

A recente Lei das Estatais parece se preocupar com estes elementos. Percebe-se a adoção de uma série de medidas que buscam reduzir a ingerência dos Poderes Legislativo e Executivo na gestão dessas empresas, com intuito de blindá-las contra o

aparelhamento político e garantir a transparência da gestão. Nesse processo destaca-se a utilização de técnicas características da chamada governança corporativa, que finalmente começam a ser inseridas nas estruturas estatais regidas pelo direito privado.

2. GOVERNANÇA CORPORATIVA

De forma bem ampla, a governança corporativa pode ser compreendida como o conjunto de instrumentos que possibilitam a tomada de decisão dentro de uma empresa. De acordo com Joaquim Rubens Fontes Filho e Lidice Meireles Picolin (2008, p.1166):

Uma das primeiras e mais importantes definições de governança corporativa foi utilizada na elaboração do relatório Cadbury, no Reino Unido, que qualifica a governança corporativa como o sistema pelo qual as companhias são dirigidas e controladas (The Committee, 1992). Para a OCDE, a governança corporativa está relacionada aos mecanismos pelos quais as empresas são dirigidas e, particularmente, à maneira pela qual aqueles que controlam a gestão do dia-a-dia da empresa são responsabilizados por seu desempenho (OECD, 2004a). No Brasil, as definições propostas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) seguem orientações semelhantes, focando no governo estratégico das empresas e na otimização do seu desempenho e proteção às partes interessadas.

Maria da Conceição da Costa Marques (2017) pauta-se nas lições de Barred para esclarecer os pilares que devem ser observados pelas entidades pertencentes ao Poder Público, a fim de alcançarem boas práticas de gestão administrativa. A liderança deve ser clara, com identificação das responsabilidades; Deve haver um compromisso com a ética e com a prestação de serviços de qualidade; A integridade, vista como honestidade e objetividade, deve estar presente nos processos de tomada de decisão; A transparência deve ser vista como elo essencial da boa gestão; Todos esses elementos devem ser bem compreendidos e aplicados de forma integrada pelos funcionários, garantindo uma gestão estratégica para o alcance das metas.

Tais pilares embasaram a elaboração da Lei 13.303/16, que traz uma série de requisitos para garantir a transparência da atuação da estatal, bem como regras e práticas de gestão de riscos e de controle interno.

Em um dos pontos de destaque da nova legislação, impõe-se a elaboração de carta anual, subscrita pelos membros do Conselho de Administração, com a explicitação dos compromissos de consecução de objetivos de políticas públicas, em atendimento ao

interesse coletivo ou ao imperativo de segurança nacional que justificou a autorização para criação da empresa. Nota-se aqui a preocupação com o planejamento de longo prazo e a atuação da empresa dentro dos limites traçados pela lei que autorizou sua criação, evitando o desvio de finalidade.

A busca pela inserção de parâmetros éticos na gestão também fica evidenciada por meio da determinação de elaboração de um Código de Conduta e Integridade que, entre outros, deve dispor sobre a vedação aos atos de corrupção e fraude, possibilitar denúncias de infrações, definir sanções e prever treinamento periódico a empregados e administradores.

Vários outros dispositivos demonstram a preocupação com tornar a gestão das estatais efetivamente transparente, assegurando eficácia ao princípio da publicidade e possibilitando o controle efetivo das entidades, ao exigir a divulgação de informações relevantes, em especial as relativas a fatores de risco, dados econômico-financeiros, desempenho, composição e remuneração da administração.

No entanto, dentre as várias inovações trazidas pela Lei das Estatais, uma merece destaque no contexto brasileiro, ante seu papel de protagonista na busca pelo desaparelhamento político das estatais e consequente melhora das técnicas de gestão. Trata-se das disposições relativas ao regime de nomeação dos dirigentes dessas empresas.

3. A NOMEAÇÃO DOS DIRIGENTES DE ESTATAIS

De acordo com a previsão do artigo 37, II da Constituição Federal, a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

A regra da contratação por concurso norteia toda a Administração Pública direta e indireta, atingindo as estatais. No entanto, é a própria lei maior que excepciona a necessidade de concurso público para os chamados cargos em comissão. Esses são considerados de livre nomeação e livre exoneração e destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento, sendo de ocupação transitória. Duas razões fundamentam a necessidade de se admitir, para as referidas atribuições, cargos cujo

provimento e exoneração se dá de forma livre, sem necessidade de concurso público. A primeira razão é de ordem política, pois é preciso que os ocupantes dos cargos de direção, chefia e assessoramento, em especial nos altos escalões, estejam alinhados com o pensamento político do governo em exercício. Nesse sentido manifestam-se Carlos Ari Sundfeld e Rodrigo Pagani de Souza (2017):

...é justamente a partir destes postos mais altos, de comando da Administração Pública, que se imprime o norte, o rumo, a direção da atuação administrativa (observadas, evidentemente, as balizas legais); em razão disso, faz-se necessário, em muitos casos, que sejam ocupados por pessoas que estejam alinhadas com o plano de governo da chefia do Executivo democraticamente eleita. Não fosse assim, os ocupantes dos postos mais altos da máquina administrativa, todos concursados, poderiam colocar-se em desalinho com o plano a ser implementado, anulando os efeitos benéficos da saudável alternância do exercício do poder, própria do regime democrático.

Um segundo fator relevante no que diz respeito aos cargos em comissão é a necessidade de existência de um forte vínculo de confiança entre o governante e aqueles que exercem importantes papéis de chefia, direção e assessoramento.

Não há nenhuma dúvida quanto à constitucionalidade dos chamados cargos em comissão. No entanto, ao transportar a noção para as estatais, regidas pelo direito privado, o consenso já não está presente. Como é cediço, os servidores das estatais são empregados, regidos por CLT, aos quais se aplica o regime privado. Não há cargo na estrutura das empresas públicas ou sociedades de economia mista. Isso faz com que alguns se posicionem no sentido de que o texto constitucional admitiu a existência de cargos em comissão apenas para as pessoas jurídicas de direito público, inexistindo a figura do emprego em comissão. Nesse sentido o pensamento de Lucas Rocha Furtado (2010, p.221):

A rigor, não pode haver cargo em comissão em empresa estatal que adote o regime da CLT. O cargo em comissão é de natureza eminentemente administrativa e, em função do que dispõe a Constituição Federal (art. 173, § 1º, II), o regime jurídico a ser observado pelas estatais exploradoras de atividades empresariais é o próprio das empresas privadas. Em relação ao emprego em comissão, a absoluta falta de previsão constitucional impede a adoção desse regime. Desse modo, ressalvados os dirigentes – que são o presidente, diretores e membros dos conselhos de administração e fiscal -, que se regem pelas normas de Direito Comercial, em especial pela Lei nº 6.404/76, todos os que trabalham em empresas estatais que explorem atividades empresariais são empregados e se sujeitam à necessidade de prévia aprovação em concurso público.

O autor ressalva que os dirigentes das estatais não ocupam cargos ou empregos em comissão, apesar de não precisarem se submeter à regra do concurso público. Isso porque eles se submetem às regras do direito comercial que regem a gestão das empresas privadas.

Em contrapartida, a maioria da doutrina entende que, por interpretação sistemática da Constituição Federal, a possibilidade de criação de cargos em comissão alcança as estatais, onde surgiriam os denominados empregos em comissão. Nesse sentido José Eduardo Martins Cardozo (2017):

[...] embora o artigo 37, II, da Constituição Federal não inclua expressamente na exceção que estabelece ao princípio do concurso público os empregos de confiança em empresas públicas e sociedades de economia mista, estas hipóteses devem ser por analogia consideradas incluídas neste campo de excepcionalidade. A mesma „ratio“ que justifica a exceção constitucional para os cargos públicos da Administração Direta e autárquica aponta para a necessidade desta ser estendida também para as atividades funcionais de confiança nas entidades estatais de direito privado

No mesmo sentido, destaca Lucimar de Oliveira Gonçalves Evangelista (2017):

Efetivamente, se a Constituição Federal ressaltou o cargo em comissão como exceção ao concurso público para a Administração Direta, regida pelo Direito Público, com muito mais razão a ressalva também se aplica às empresas estatais, as quais se sujeitam ao regime jurídico de direito privado, nos termos do art. 173, § 1º, II da CF, com vistas a dar maior flexibilidade e eficiência aos serviços prestados pelo Estado. Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista também precisam de pessoal de confiança para atuar nas áreas de direção, chefia e assessoramento, com possibilidade de livre nomeação e exoneração para melhor atender as suas finalidades.

Assim, as empresas públicas e sociedades de economia mista devem, em princípio, contratar seus empregados por concurso. Excepcionalmente, nos casos de direção, chefia e assessoramento, é admissível o provimento no denominado emprego em comissão.

No entanto, é necessário ressaltar que não se deve confundir os empregados das estatais, que podem ser contratados por concurso ou detentores de emprego em comissão, com os dirigentes dessas empresas. Esses não ocupam empregos em comissão, pois não são empregados da empresa pública ou da sociedade de economia mista. Presidente, diretores e membros do Conselho de Administração são regidos pelas normas do direito comercial, em especial pela Lei 6404/76, e não pela CLT. Assim, em

geral, os administradores são titulares de mandatos, que devem cumprir na gestão da empresa. Isso, no entanto, não afasta a ingerência política do Poder Executivo sobre as estatais. Isso porque, muitas vezes, os estatutos das empresas permitem a interferência daquele sobre os dirigentes destas. A título de exemplo, o Manual do Conselheiro de Administração, publicado pelo Departamento de coordenação e governança das estatais do Ministério do Planejamento, em 2016, admite a destituição expressa de conselheiro por ato da Assembleia Geral ou, na ausência desta, por ato do Poder Executivo. Nos termos da publicação:

A destituição em Assembleia ou equivalente tende a ocorrer nos casos em que a União solicita substituição de seu representante durante o curso de seu mandato e este se recusa a apresentar pedido de renúncia.

Assim, percebe-se que apesar de, tecnicamente, os cargos de direção das estatais não se enquadrarem com exatidão no conceito de emprego em comissão, eles também são muito suscetíveis a influências políticas, o que, historicamente, foi agravado por desvirtuamentos éticos no processo de escolha dos conselheiros e da diretoria.

Como alertam Ricardo Alexandre e João de Deus (2016, p.72):

Infelizmente a regra dessas indicações no Brasil sempre foi o desprezo pela capacidade técnica e o prestígio dos critérios políticos, com as estatais servindo de prêmio para apaniguados políticos, principalmente os detentores de mandato eletivo e os dirigentes sindicais. Assim, se de um lado o preterimento da qualificação técnica prejudicava a eficiência, de outro o rateio das estatais como mecanismo de obtenção de apoio político típico do nosso “presidencialismo de coalizão” acabava por ferir de morte a ética que deveria nortear a Administração Pública.

Nesse sentido, a Lei 13.303/16 traz importantes inovações na busca pela elevação dos parâmetros éticos de definição dos diretores e integrantes do Conselho de Administração, reduzindo influências políticas e estabelecendo critérios de ordem técnica.

3.1 Qualificação técnica

O artigo 17 da Lei das Estatais estabelece requisitos para assunção de cargos no Conselho de Administração e de diretor, inclusive presidente, diretor-geral e diretor-presidente. É claro o intuito do legislador de reduzir o aparelhamento político das

empresas públicas e sociedades de economia mista, por meio de exigências mínimas para seus postos de comando. Os referidos cargos devem, segundo o novo diploma normativo, ser ocupados por cidadãos de reputação ilibada e notório conhecimento que comprovem tempo de experiência profissional, tenham formação acadêmica compatível com o cargo e não se enquadrem nas hipóteses de inelegibilidade previstas em lei. Requisitos esses cumulativos.

De acordo com o dispositivo legal, a experiência profissional pode ser comprovada, alternativamente, por uma das seguintes formas: a) 10 (dez) anos de atuação, no setor público ou privado, na área de trabalho da empresa pública ou da sociedade de economia mista ou em área conexa àquela para a qual forem indicados em função de direção superior; b) 4 (quatro) anos de experiência como profissional liberal em atividade direta ou indiretamente vinculada à área de atuação da empresa pública ou sociedade de economia mista; ou ainda c) 4 (quatro) anos ocupando pelo menos um dos seguintes cargos: 1. direção ou chefia superior em empresa de porte ou objeto social semelhante ao da empresa pública ou da sociedade de economia mista, entendendo-se como cargo de chefia superior aquele situado nos 2 (dois) níveis hierárquicos não estatutários mais altos da empresa; 2. cargo em comissão ou função de confiança equivalente a DAS-4 ou superior, no setor público; 3. cargo de docente ou de pesquisador em áreas de atuação da empresa pública ou da sociedade de economia mista.

O legislador, ao mesmo tempo em que buscou traçar requisitos mínimos de experiência profissional para os dirigentes das estatais, também se preocupou em prestigiar os empregados de carreira, ou seja, aqueles que exercem atribuições na estatal e foram aprovados mediante concurso público. Assim, autoriza a nomeação destes para cargos de administração, independentemente do cumprimento dos requisitos de experiência profissional, desde que tenham mais de dez anos de trabalho efetivo na estatal e que nela tenham exercido cargo de gestão superior que comprove sua capacidade de assumir as responsabilidades da nova atribuição (art.17, §5º Lei 13.303/16).

Essas inovações previstas pela Lei 13.303/16 contribuem para afastar escolhas meramente políticas. Estatais bem geridas precisam de corpo administrativo técnico, conhecedor de sua área de atuação e experiente. Ao exigir experiência profissional e formação acadêmica compatível com o cargo, o legislador buscou profissionalizar a

gestão das estatais, cujas indicações passam a ter o dever de observância de critérios que fogem da escolha exclusivamente política. Completando as exigências legais, premiou-se o princípio da moralidade ao impedir que pessoas que estão inelegíveis possam ser nomeadas para a administração de empresas públicas ou sociedades de economia mista.

A referida norma já começa a produzir bons frutos. Em janeiro de 2017, liminar concedida em Ação Civil Pública promovida pela Associação dos Profissionais dos Correios, afastou seis vice-presidentes da estatal. No caso analisado, o Conselho dos Correios se reuniu, após a entrada em vigor da Lei 13.303/16, e aprovou a indicação dos seis vice-presidentes sem qualquer verificação do preenchimento dos requisitos legais. O juiz considerou evidente o requisito do perigo de dano, vez que a empresa pública estaria sendo gerida por diretores que não comprovaram cumprimento dos requisitos de qualificação técnica (MIGALHAS, 2017).

3.2 Vedações de indicação

Atento ao elevado grau de comprometimento ético das estatais brasileiras, reconhecidas como excelentes mecanismos de barganha e troca de favores, o legislador, além de se preocupar com a definição de critérios que garantam um mínimo de competência técnica aos gestores, também buscou impor certas vedações. Estas tem o objetivo de impedir nomeações pautadas em parâmetros puramente políticos.

Assim, o artigo 17, §2º da Lei 13.303/16 veda a indicação, para o Conselho de Administração e para a diretoria: I - de representante do órgão regulador ao qual a empresa pública ou a sociedade de economia mista está sujeita, de Ministro de Estado, de Secretário de Estado, de Secretário Municipal, de titular de cargo, sem vínculo permanente com o serviço público, de natureza especial ou de direção e assessoramento superior na administração pública, de dirigente estatutário de partido político e de titular de mandato no Poder Legislativo de qualquer ente da federação, ainda que licenciados do cargo; II - de pessoa que atuou, nos últimos 36 (trinta e seis) meses, como participante de estrutura decisória de partido político ou em trabalho vinculado a organização, estruturação e realização de campanha eleitoral; III - de pessoa que exerça cargo em organização sindical; IV - de pessoa que tenha firmado contrato ou parceria, como fornecedor ou comprador, demandante ou ofertante, de bens ou serviços de qualquer natureza, com a pessoa político-administrativa controladora da empresa

pública ou da sociedade de economia mista ou com a própria empresa ou sociedade em período inferior a 3 (três) anos antes da data de nomeação; V - de pessoa que tenha ou possa ter qualquer forma de conflito de interesse com a pessoa político-administrativa controladora da empresa pública ou da sociedade de economia mista ou com a própria empresa ou sociedade.

Destacam-se a proibição de nomeação de Ministros e secretários, estaduais ou municipais; de dirigentes de partidos políticos; e de pessoas que, nos últimos 36 meses trabalharam em campanha eleitoral.

Assim como acontece com os requisitos de qualificação técnica, já se pode ver mudanças decorrentes da nova legislação e relacionadas a essas vedações. Em 27 de dezembro de 2016, a Comissão de Valores Mobiliários considerou ilegal a indicação, pela CEMIG, de Giles Azevedo, ex-assessor da presidente Dilma Rousseff, ao Conselho de Administração da Light. A recusa se fundamentou no fato de que Giles participou do comitê de campanha da ex-presidente nas eleições de 2014.

Percebe-se que a legislação traz importantes avanços e contribui para a valorização da moralidade, da ética e da credibilidade das estatais.

CONCLUSÃO

A Lei das Estatais trouxe uma série de inovações, com objetivo de modernizar e adequar a gestão das empresas públicas e sociedades de economia mista aos tempos atuais. Como pessoas jurídicas de direito privado, devem ser geridas de forma compatível com as demais empresas do setor, de modo que possam ser efetivamente competitivas.

Para tanto, a adoção de instrumentos de governança corporativa mostra-se salutar. Impõe-se a alteração da cultura de gestão das estatais. Essas não podem continuar sendo tratadas como mecanismos de troca de favores políticos, onde conceitos éticos são por vezes ignorados e a corrupção é vista como uma situação de normalidade.

Empresas estatais necessitam de transparência na gestão, por meio de divulgação de metas, de resultados, de prestação de contas. Também precisam que sejam incutidos em todos os seus empregados conceitos éticos e morais. Treinamento constante é essencial, assim como rigoroso controle. Todos esses postulados encontram guarida na nova legislação. No entanto, nenhum resultado daí advirá se não houver o

desaparelhamento político das direções das referidas empresas. Um dos grandes méritos da Lei 13.303/16 foi buscar qualificar tecnicamente o corpo de dirigentes das empresas públicas e sociedades de economia mista. Ao reduzir a possibilidade de indicações pautadas em critérios exclusivamente políticos, a lei abriu um novo horizonte para a gestão das estatais, que podem finalmente entrar para o novo milênio e modernizar a sua estrutura de funcionamento, em conformidade com o adotado pelas maiores empresas do setor privado.

Se bem aplicada, a nova legislação pode contribuir, e muito, para a moralização e resgate da credibilidade das estatais.

REFERÊNCIAS

CARDOZO, José Eduardo Martins. As empresas públicas e as sociedades de economia mista e o dever de realizar concursos públicos no direito brasileiro. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 2, n. 17, ago. 1997. Disponível em: Acesso em: 20 jan. 2017.

CARVALHO FILHO, J.S. *Manual de direito administrativo*. 26ed. São Paulo:Atlas, 2013.

EVANGELISTA, L.O.G. *Emprego em comissão nas empresas públicas e sociedades de economia mista: constitucionalidade*. Disponível em: http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/213/Monografia_Lucimar%20de%20Oliveira%20Gon%C3%A7alves%20Evangelista.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Acesso em 18 jan.2017.

FONTES FILHO, J.R.; PICOLIN, L.M. Governança corporativa em empresas estatais: avanços, propostas e limitações. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, nov/dez. 2008.

FURTADO, L.R. *Curso de direito administrativo*. 2ed. Belo Horizonte:Fórum, 2010.

MARQUES, M.C.C. Aplicação dos princípios da governança corporativa ao sector público. *Revista de Administração Contemporânea*. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552007000200002, Acesso em 23 jan.2017.

MIGALHAS. *Vice-presidentes dos correios são afastados por não comprovarem qualificação técnica*. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI251694,101048-Vicepresidentes+dos+Correios+sao+afastados+por+nao+comprovarem>, Acesso em 24 jan.2017.

PIETRO, M.S.Z. *Direito Administrativo*. 23 ed. São Paulo:Atlas, 2010.

PORTAL G1. *PF estima que prejuízo da Petrobrás com corrupção pode ser de R\$42 bi*. Disponível em <http://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2015/11/pf-estima-que-prejuizo-da-petrobras-com-corrupcao-poder-ser-de-r-42-bi.html>, Acesso em 23 de jan.2017.

SALES, C. Entraves a eficiência das empresas estatais. *Brasil econômico*, 12 de julho de 2013.

SUNDFELD, C.A.; SOUZA, R.P. *As empresas estatais, o concurso público e os cargos em comissão*. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/viewFile/42539/41306>, Acesso em 20 de jan.2017.